

А. И. АМБРАЖЕВИЧ
(МИНСК)

МИГРАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ И МИГРАЦИОННОЕ НАСТРОЕНИЕ НАСЕЛЕНИЯ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

На основе концепции суммарного действия факторов выталкивания и притяжения рабочей силы проанализировано миграционное поведение и миграционное настроение населения Республики Беларусь. Рассмотрены особенности статистического учета международной трудовой миграции. Определены основные черты белорусских трудовых мигрантов. В статье приведены данные социологического исследования, проведенного Институтом социологии НАН Беларуси, позволяющие проанализировать особенности действия факторов выталкивания на население Республики Беларусь с выходом на портрет потенциального трудового мигранта.

Ключевые слова: миграция; международная трудовая миграция; направления миграционных перемещений; рынок труда; статистический учет; факторы выталкивания и притяжения; тенденции трудовой миграции.

The migratory behavior and migratory mood of the population of Belarus are analyzed on the basis of the concept of total action of push and pull factors of labor. The peculiarities of the statistical account of international labor migration are considered. The main features of the Belarusian labor migrants are identified. The article presents the data obtained in a survey conducted by the Institute of Sociology of the NAS of Belarus which enable to analyze the impact of push factors on the population of the Republic of Belarus resulting in creating a portrait of a potential labor migrant.

Key words: migration; international labor migration; directions of migration movements; labor market; statistical records; push and pull factors; labor migration trends.

Концепция действия факторов выталкивания и притяжения рабочей силы в Республике Беларусь. При рассмотрении механизма миграции можно говорить о том, что действуют факторы выталкивания и притяжения, имеющие экономическую, демографическую, социальную и политическую природу. Теория «притяжения-выталкивания» (pull/push) выдвинута в 1966 г. американским ученым Эвереттом Ли¹. Единицей анализа по этой теории международной и внутренней миграции всех видов выступает индивид. Факторы же, влияющие на принятие решения о миграции, можно объединить в четыре группы: связанные с регионом выбытия мигрантов; связанные с потенциальным регионом прибытия мигрантов; вмешивающиеся обстоятельства; факторы, связанные с субъективными характеристиками мигрантов (личные факторы). Среди факторов, входящих в первые две группы, в каждом регионе можно выделить причины, удерживающие население на данной территории (neutral-factor), выталкивающие его (push-factor) или притягивающие (pull-factor)². Решение о миграции принимается под воздействием факторов выталкивания, действующих в стране проживания, и притяжения, исходящих из потенциальной страны эмиграции. В регионе прибытия определяющая роль в миграционном движении отводится притягивающим факторам, а в регионе выбытия – выталкивающим факторам. На макроуровне использование данной теории позволяет учитывать социально-экономические условия в стране-доноре и стране-реципиенте. Чем больше разница в социальных, экономических или политических условиях существования в двух регионах, тем вероятнее миграция под воздействием сил притяжения в районы с лучшими условиями. Согласно статистическим данным (начиная с 1991 г.) официально на заработки из республики выехало почти 66 тыс. чел., а прибыло лишь 27 тыс. чел. Поэтому Беларусь, в отличие от развитых стран Западной Европы и Америки, является в первую очередь поставщиком рабочей силы на международный рынок труда.

При данном подходе к причинам трудовой миграции актуальность приобретают «центр-периферийные» отношения. Различные аспекты использования концепции «центр-периферия» применительно к научной трудовой миграции раскрыты белорусским социологом Г. А. Несветайловым³. В сфере же трудовой миграции исходной предпосылкой для развития системы понятий концепции «центр-периферия» может служить идея об уровне миграционной активности населения и его неравномерном распределении по разным странам. В качестве основных факторов, опре-

деляющих «центр-периферийное» положение страны, Г. А. Несветаилов определил: геополитические, экономические, социокультурные и научные факторы. Он выявил, что причиной миграционного движения является не просто разница в уровне оплаты труда, но общие условия экономического неравенства и кризисное положение в странах периферии. Центр представляет собой сосредоточие факторов притяжения, периферия – факторов выталкивания. Как отмечает белорусский демограф А. Г. Злотников, миграционные процессы в демографическом контексте отражают факт привлекательности той или иной страны в глазах населения⁴. Выезжая из страны прежнего места жительства, мигранты надеются решить свои проблемы на новом месте, и в этой причине проявляется привлекательность принимающей страны. По мнению ученого, зная, что именно вынуждает людей покидать прежние регионы проживания, можно строить социально-экономическую политику на государственном уровне. Подобный тезис зафиксирован в публикациях белорусского экономического социолога Л. П. Шахотько: в условиях нестабильности политической и социально-экономического развития действуют как силы, притягивающие мигрантов в страну, так и силы, побуждающие их выезжать в другие страны⁵. Формирование миграционных настроений под действием факторов выталкивания и притяжения выступает истоком миграционного процесса. Белорусский исследователь В. Д. Жакевич определяет миграционные настроения как склонность того или иного индивида к территориальному перемещению для решения своих жизненно важных проблем. При этом главным базовым элементом возникновения миграционных настроений выступает недовольство своим уровнем жизни, материальным положением, политической, экономической ситуацией в стране⁶.

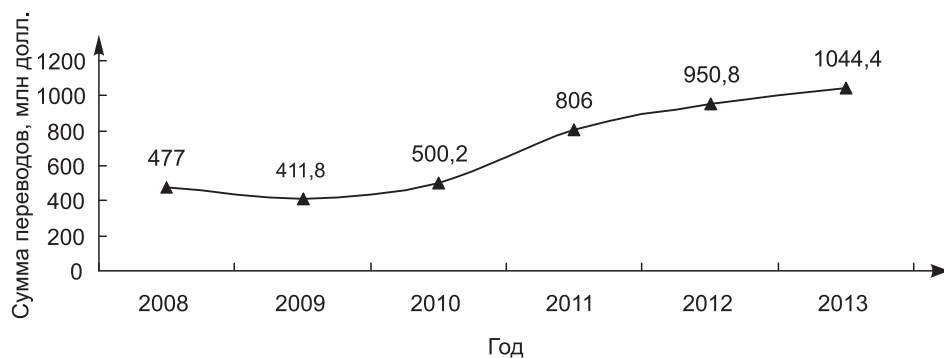
К наиболее важным действующим в Беларуси выталкивающим факторам можно отнести следующие: экономические (инфляция, снижение уровня и качества жизни населения), демографические (региональные различия в плотности населения, темпах естественного роста, уровнях рождаемости), возрастные (специфика миграционной активности в различных возрастных группах, вызванная стремлением расширить жизненные возможности и перспективы), образовательные (из Беларуси выезжают более квалифицированные кадры, чем въезжают). В результате комплексного воздействия данных факторов наблюдаются изменения в составе и характере внешних миграционных процессов в Республике Беларусь выезд на постоянное место жительства все в большей мере замещается поэтапной формой эмиграции; поток эмигрантов из Беларуси молодеет, основными участниками миграционных процессов становятся молодые люди в возрасте до 29 лет, что усиливает нагрузку на трудоспособное население республики; в своем желании работать за границей белорусские специалисты руководствуются экономическими мотивами, страны, в которые они отправляются, принято считать развитыми в экономическом отношении.

Статистический учет международной трудовой миграции (с выходом на портрет белорусского трудового мигранта). По состоянию на февраль 2014 г. в республике зарегистрировано 82 юридических лица и индивидуальных предпринимателей, осуществляющих деятельность, связанную с трудоустройством за пределами Республики Беларусь. Для сравнения: в июне 2011 г. их насчитывалось 49, что может свидетельствовать о расширении возможностей участия в международном рынке труда для белорусских граждан⁷.

Текущая статистика по трудовой миграции учитывает только тех, кто прибыл в Беларусь или выбыл из Беларуси в другую страну по официально оформленным договорам и контрактам. До 1 января 2011 г. сбор данных, относящихся к статистике трудовой миграции, осуществляли Департамент по гражданству и миграции Министерства внутренних дел Республики Беларусь и Национальный статистический комитет Республики Беларусь, с 1 января 2011 г. – Департамент по гражданству и миграции Министерства внутренних дел Республики Беларусь⁸. По оценкам экспертов количество въезжающих в страну и выезжающих из нее на временную работу за пределы страны существенно превышает официальные цифры. Белорусская национальная статистика базируется на данных, основанных на листах прибытия/убытия, собираемых Департаментом по гражданству и миграции МВД Беларусь. В результате анализируется миграция, поддающаяся статистическому учету (количество уехавших на ПМЖ, заключенных трудовых контрактов). Однако далеко не вся выездная деятельность регистрируется различными органами либо

осуществляется на основе договоров. Большинство трудовых мигрантов, выезжающих в страны СНГ, работают без официального разрешения, а в страны дальнего зарубежья значительная часть мигрантов выезжает по туристической визе и трудоустраивается самостоятельно. Многие трудовые мигранты прибывают в страну не по трудовым договорам, а заключают их уже на месте непосредственно с нанимателем, поэтому и не учитываются в официальной статистике. Об этом свидетельствует то, что ежегодно субъектам хозяйствования выдается значительное количество лицензий на привлечение иностранной рабочей силы, превышающее статистические данные о количестве трудящихся-мигрантов, работающих в республике по договорам и контрактам. Неофициальная статистика, безусловно, более значительна, особенно с учетом сезонных и строительных работ, в России на которых часто работают без договоров и контрактов⁹.

О неточности статистического учета трудовых мигрантов свидетельствует и значительное увеличение денежных переводов на родину (рисунок)¹⁰.



Динамика поступлений денежных средств в Беларусь из-за рубежа, млн долл.

Граждане Беларуси, выехавшие за границу, по итогам 2013 г. официально заработали (за вычетом уплаченного подоходного налога и затрат на поездки) 489,3 млн долл. Общая сумма личных переводов из-за рубежа (в системе платежного баланса включает в себя две статьи: «оплата труда работников» и «личные трансферты»), в 2013 г. составила 1044,4 млн долл.¹¹

Портрет белорусского трудового эмигранта. Несмотря на неполноту официальной статистики, данные позволяют определить тенденции трудовой миграции. Миграционные потоки трудовых мигрантов из Беларуси направлены как в страны СНГ, так и ЕС. Если в бывшие страны СССР на заработки едут главным образом представители рабочих специальностей, то центром притяжения высококвалифицированных кадров становится Европа. В 2013 г. по линии трудовой миграции из страны выехало 5715 чел. География экспорта белорусской рабочей силы в 2013 г. представлена 12 странами мира. Сегодня можно говорить о российском регионе как формирующем центробежные потоки из Беларуси. По официальным данным в 2013 г. экспорт трудовых мигрантов в эту страну составлял 4916 чел. Трудовая миграция в РФ привлекательна для многих белорусских специалистов по целому ряду причин: географическая близость, транспортная доступность, отсутствие языкового барьера, высокий уровень заработной платы. Также странами-реципиентами выступают США (303 чел.), Германия (192 чел.), Польша (189 чел.) и другие страны (115 чел.).

Наиболее активными участниками трудовой миграции являются жители Минска (3288 чел.) и Могилевской области (923 чел.). Они составили 73 % от всех выездов за границу для работы на основе договоров и контрактов в 2013 г. Такое территориальное распределение выездов трудовых мигрантов объясняется спецификой приграничных областей и позволяет говорить о том, что наиболее предпочтительной в контексте поиска работы за рубежом для белорусских граждан является РФ. Наименьшее количество выездов в 2013 г. совершено жителями Гродненской (88 чел.) и Брестской областей¹².

Главным фактором трудовой миграции является разрыв между разными группами стран в уровнях экономического развития и, соответственно, в уровне и качестве жизни населения. По мнению белорусского демографа Л. П. Шахотко,

в последние годы меняются мотивационные причины выезда: переход от этнополитического характера миграции к социально-экономическому. Выезд за границу (уезжают в основном в страны с наиболее высоким уровнем жизни населения) можно рассматривать как поиск лучшего материального положения для себя и своей семьи¹³.

Внешняя трудовая миграция носит сезонный характер. Большая часть выездов совершается в апреле – июне, июле – сентябре. В большинстве случаев белорусские мигранты выезжают на работу сроком до 6 мес. Из общей численности граждан Беларуси, выехавших в 2013 г. на работу за границу на основе договоров и контрактов, большей миграционной активностью обладают мужчины – 3996 чел., что касается женской трудовой миграции, то миграционные стратегии реализуются реже – 1719 чел.

Анализ данных Департамента по гражданству и миграции МВД Республики Беларусь показывает, что в распределении граждан, выехавших на работу за границу по роду деятельности в 2011–2013 гг., преобладают лица, занятые на работах, связанных с применением преимущественно физического труда (рабочие сферы обслуживания, работники, занятые в сельском хозяйстве, рабочие специальности). По данным 2013 г. структура внешней трудовой миграции по роду деятельности выглядит следующим образом: 5023 чел. (87,9 % от общего количества выехавших) выехали для работы на должностях, связанных преимущественно с применением физического труда (рабочие сферы обслуживания, работники сельского хозяйства, рабочие специальности), 692 чел. (12,1 % от общего количества выехавших) выехали для работы на должностях, связанных преимущественно с применением умственного труда (руководители, квалифицированные рабочие и специалисты) (табл. 1).

Таблица 1

**Распределение граждан Беларуси, выехавших на работу за границу
в 2011–2013 гг., по роду деятельности, чел.**

Род деятельности	Год		
	2011	2012	2013
Руководители	66	33	15
Квалифицированные рабочие и специалисты	1970	1583	677
Работники сферы обслуживания	1904	1611	1153
Работники занятые в сельском хозяйстве	424	392	301
Рабочие специальности	1158	2915	3569
ВСЕГО	5522	6534	5715

Источник: Учет трудящихся-эмигрантов и трудящихся-иммигрантов за 2011 год [Электронный ресурс]. Минск, 2014. Режим доступа: <http://mvd.gov.by/ru/main.aspx?guid=174603> (дата обращения: 20.02.2014) ; Учет трудящихся-эмигрантов и трудящихся-иммигрантов за 2012 год [Электронный ресурс]. Минск, 2014. Режим доступа: <http://mvd.gov.by/ru/main.aspx?guid=174673> (дата обращения: 20.02.2014) ; Учет трудящихся-эмигрантов и трудящихся-иммигрантов за 2013 год [Электронный ресурс]. Минск, 2014. Режим доступа: <http://mvd.gov.by/ru/main.aspx?guid=174683> (дата обращения: 20.02.2014).

Социологическое исследование трудовой миграции (на портрет потенциального трудового мигранта). Финансово-экономический кризис 2011 г. явился выталкивающим фактором для населения республики, о чем свидетельствуют данные республиканского социологического исследования Института социологии НАН Беларуси осенью 2012 г.* Так, 59,9 % работников утверждают, что из-за экономического кризиса ухудшилось материальное положение их семьи; 58,4 % считают, что снизились их личные доходы; 55,3 % – что снизился уровень жизни в стране. Более половины работников при оценке влияния экономического кризиса

* В республиканском социологическом исследовании, проведенном в октябре 2012 г., выборочная совокупность составила 1685 чел. Предельная ошибка выборки по оценочным показателям, при уровне значимости 0,05, составила ± 2 %. С учетом данной погрешности выводы исследования можно экстраполировать на генеральную совокупность, т. е. занятое население Республики Беларусь.

на их жизнь отмечают, что не могут приспособиться к ситуации и высоким ценам, вынуждены отказаться от достигнутого ранее уровня жизни и ограничить себя в расходах, 24,1 % работников вовлечены во вторичную занятость и подработки, еще 7,7 % ищут дополнительную работу. Кроме того, белорусские работники скептически относятся к дальнейшим перспективам своих предприятий: 16,7 % работников отметили, что экономическое положение их предприятия неустойчиво, еще 4,5 % сказали, что предприятие находится в кризисном состоянии. 36,5 % работников оценивают социально-экономическое положение в стране как «плохое» и «скорее, плохое».

Одно из последствий наблюдаемого социального настроения – поиск работы за пределами Беларуси. Положительно на вопрос: «Ищете ли Вы работу за пределами Беларуси» ответило 4,4 % работающих белорусов. Предпринимают те или иные попытки к поискам – 3,5 %. В результате потенциальными трудовыми мигрантами в ближайшее время могут стать 7,9 % работающих белорусов (всего положительных ответов «да» и «скорее, да»).

Среди респондентов, отвечавших на вопрос: «Если ищете, то каковы основные мотивы Ваших поисков работы вне Беларуси?» большинство отметили материальную заинтересованность – «накопить денег, улучшить свое материальное положение» / «заработать капитал для своего дела». Затем по частоте выбора идет желание посмотреть мир, пожить в другой стране.

В ходе социологического опроса задавался вопрос: «Что для Вас наиболее важно в работе?» (не более 6 вариантов ответа), который позволяет выявить мотивационные факторы трудовой деятельности занятого населения. Частота выбора ответа является показателем значимости для респондента того или иного фактора. Среди тех респондентов, кто ищет работу за границей (7,9 %), распределение важности тех или иных факторов трудовой деятельности представлено в табл. 2.

Таблица 2

Распределение важности факторов трудовой деятельности

Фактор	Количество	%	Ранг
Зарабатывать хорошие деньги	120	89,9	1
Иметь хорошие условия труда	83	61,5	2
Работать в хорошем коллективе	70	51,9	3
Быть относительно самостоятельным в работе	49	36,3	4
Работать без перегрузок	39	28,9	5
Иметь престижную работу	35	25,9	6
Работать над интересными, инновационными направлениями, новыми проектами	32	23,7	7
Полно использовать свои знания, опыт, квалификацию	31	22,9	8
Работать с квалифицированными коллегами	30	22,2	9
Полно реализовывать личные способности, профессиональный опыт	29	21,5	10
Устанавливать связи с «полезными», «влиятельными» людьми	24	17,8	11
Успешно продвигаться по службе, делать карьеру	23	17,0	12
Иметь доступ к льготам, социальному пакету, социальным гарантиям	17	12,6	13
Работать на солидном предприятии, в престижной организации	16	11,8	14

По частоте выбора мотивационных факторов трудовой деятельности на первом месте – «зарабатывать хорошие деньги» (89,6 % среди респондентов, которые ищут работу за пределами Беларуси); на втором – «иметь хорошие условия труда» (61,5 %), на третьем – «работать в хорошем коллективе» (51,9 %). Что касается самореализации в трудовой деятельности, индикаторами которой могут служить такие ответы, как «Работать над интересными, инновационными направлениями, новыми проектами» (23,7 %), «Полно использовать свои знания, опыт, квалификацию» (22,9 %), «Полно реализовывать личные способности, профессиональный опыт» (21,5 %), «Успешно продвигаться по службе, делать карьеру» (17,0 %), то они не являются определяющими факторами трудовой деятельности и характеризуются низкими ранговыми значениями.

Таким образом, на желание жителей Беларуси трудоустроиться за рубежом влияет именно «притягивающий» фактор более высокого уровня оплаты труда и наличие дополнительных социально-экономических гарантий. Экономические соображения обуславливаются разрывом в уровнях дохода в странах исхода и потенциального приема. В Беларуси номинальная начисленная среднемесячная заработная плата работников организаций республики (без микроорганизаций и малых организаций без ведомственной подчиненности) в январе 2014 г. составила 5322,4 тыс. руб. и по сравнению с декабрем 2013 г. уменьшилась на 9,1 %, или на 484,3 тыс. руб.¹⁴

По уровню заработной платы Беларусь сегодня уступает соседним странам. Так, например, в России (основной сфере притяжения белорусских трудовых мигрантов регионального блока СНГ) среднемесячная номинальная начисленная заработная плата работников организаций по данным на I квартал 2013 г. составляла свыше 800 долл. США. В том числе в Москве (основном месте миграции белорусов) среднемесячная начисленная заработная плата на апрель 2013 г. составляла 2000 долл. (табл. 3)¹⁵.

Таблица 3

**Средняя номинальная заработная плата в странах СНГ
на одного работающего в декабре 2012 г.**

Страна	Средняя номинальная заработная плата, долл. США
Россия	1134
Казахстан	670
Беларусь	552
Азербайджан	508
Украина	422
Армения	379
Кыргызстан	314
Молдова	286
Таджикистан	162

Источники: Беларусь и страны СНГ / Национальный стат. комитет Республики Беларусь; редкол.: В. И. Зиновский [и др.]. Минск, 2013. С. 66.

В будущем анонсируемое повышение размера заработной платы до 600 долл. вряд ли позволит Беларуси противостоять трудовой миграции. Экономические стимулы относительно отъезда на заработки пусть и постепенно сглаживаются, но все еще остаются.

Портрет потенциального трудового мигранта демонстрирует проблемы отечественного рынка труда. Беларусь надеются покинуть категории населения, потеря которых повлияет наиболее негативно. Тенденция к трудовой миграции в

наибольшей степени выражена у мужчин. Их доля в общей совокупности лиц, ищущих работу за пределами Беларуси, составляет 74,1 % (табл. 4). В результате республика может столкнуться с негативными демографическими последствиями в виде диспропорции структуры населения по полу, что препятствует формированию семей, отрицательно влияет на воспроизводство населения.

Таблица 4

**Распределение респондентов, ищущих работу
вне Беларуси по полу**

Ответ	Мужской		Женский		Итого	
	Количество	%	Количество	%	Количество	%
Да	58	43,0	17	12,6	75	55,6
Скорее, да	42	31,1	18	13,3	60	44,4
Итого	100	74,1	35	25,9	135	100,0

По данным социологического исследования, наиболее активной в поисках работы за рубежом является белорусская молодежь. В общем числе потенциальных трудовых мигрантов доля респондентов в возрасте 16–29 лет составляет 50,4 % (табл. 5).

Таблица 5

**Распределение респондентов, ищущих работу
вне Беларуси по возрасту**

Ответ	Возраст, лет									
	16–29		30–49		50–59		60 и более		Итого	
	Количество	%	Количество	%	Количество	%	Количество	%	Количество	%
Да	39	28,9	27	20,0	9	6,7	–	–	75	55,6
Скорее, да	29	21,5	21	15,5	9	6,7	1	0,7	60	44,4
Итого	68	50,4	48	35,5	18	13,4	1	0,7	135	100

По мере увеличения возрастной шкалы активность в поисках работы за границей снижается (30–49 лет – 35,5 %, 50–59 лет – 13,4 %, 60 лет и более – 0,7 %). Действующая в республике социальная система предполагает наличие значительного числа работающих людей трудоспособного возраста, выплачивающих обязательные взносы в систему социального страхования. Необходимо учитывать, что половина занятых – работники средних возрастных групп (от 30 до 49 лет), они составляют основу количественного состава кадров практически во всех отраслях экономики. Поэтому в результате миграции молодежи увеличивается демографическая нагрузка на трудоспособное население.

Важным аспектом трудовой миграции является ее образовательная составляющая. Так, свой поиск работы вне Беларуси подтвердили 46,7 % респондентов со средним специальным образованием. Затем по степени выраженности следуют лица с высшим образованием (29,6 %) и средним общим образованием (21,9 %). В наименьшей степени тенденция к трудовой миграции выражена у лиц с уровнем образования ниже среднего общего (2,2 %) (табл. 6).

**Распределение респондентов, ищущих работу
вне Беларуси по образованию**

Ответ	Высшее		Среднее специальное		Среднее общее		Ниже среднего общего		Итого	
	Количество	%	Количество	%	Количество	%	Количество	%	Количество	%
Да	19	14,1	39	28,9	15	11,1	2	1,5	75	55,6
Скорее, да	21	15,5	24	17,8	14	10,4	1	0,7	60	44,4
Итого	40	29,6	63	46,7	29	21,5	3	2,2	135	100

Миграция высококвалифицированных специалистов лишает республику квалифицированной рабочей силы, на многолетнее образование которой государством были затрачены значительные средства. В средне- и долгосрочной перспективе эта потеря человеческого капитала способна замедлить процесс экономического развития в Беларуси.

Заключение. В современных социально-экономических условиях Беларуси сложно противостоять трудовой миграции. Объемы, состав и направление миграционных потоков обусловлены уровнем интеграции страны в миграционные системы. Ключевую роль здесь играют региональные блоки (типа ЕС, СНГ), в зоне перекрытия влияния которых находится Беларусь. В результате этого республика испытывает усиленное влияние обеих систем и характеризуется интенсивными миграционными потоками в обе стороны. Анализ статистических данных международной миграции позволяет говорить о том, что Республика Беларусь входит в зону миграционного центра для стран СНГ, но для стран вне СНГ занимает периферийное место.

Потенциальными трудовыми мигрантами (по данным исследования 2013 г.) в ближайшее время могут стать белорусские рабочие (промышленности, транспорта, строительства) – 35,5 % респондентов; служащие, специалисты непроизводственной сферы (учитель, врач) – 18,5 % респондентов; служащие, специалисты производственной сферы (инженер, технолог) – 11,1 % респондентов, предприниматели – 9,6 % респондентов (другие – 25,3 %). Формирование миграционной подвижности населения Беларуси определяется в первую очередь совокупностью «выталкивающих» факторов. К основным «выталкивающим» трудовые ресурсы из республики факторам можно отнести снижение уровня заработной платы населения, несоответствие ее размера высокой стоимости жизни, рост инфляции, нестабильное экономическое положение ряда предприятий, дифференциацию оплаты труда в зависимости от сферы деятельности и формы собственности предприятия. Побочным эффектом трудовой миграции является то, что она может стать причиной недостатка рабочей силы в определенных отраслях производства. Недостаток трудовых ресурсов может нанести ущерб развитию секторов стратегического значения, связанных с интенсивным использованием рабочей силы (например, сектор информационных технологий). В то же время местные работодатели не могут предложить условия работы и уровень вознаграждения, доступные на международном рынке труда.

Ситуация актуализирует вопросы эффективного применения мер по регулированию внешней трудовой миграции в Республике Беларусь посредством минимизации «выталкивающих» факторов. Особенности и стимулы трудовой миграции во многом вытекают из ситуации в сфере занятости населения Беларуси, поэтому основные меры минимизации следует направить на повышение привлекательности национального рынка труда. С учетом компенсаторных особенностей внешней трудовой миграции (уровень квалификации выбывших из республики лиц выше уровня квалификации прибывших), объектом внимания государственных органов должно выступать занятое население трудоспособного возраста, для которого

размер заработной платы является одним из главных выталкивающих факторов. Очевидно, данное положение вещей сохранится до тех пор, пока оплата труда не придет в соответствие со стоимостью жизни. Сегодня целесообразно применять «переходные» факторы индивидуального стимулирования для высококвалифицированных работников. Рекомендуется наряду с материальным стимулированием использовать меры, направленные на профессиональное развитие этих работников, акцентировав внимание на профессиональном продвижении и ротации кадров, с учетом потребностей работников и интересов производства.

Для повышения управляемости процессами трудовой миграции и выработки соответствующих решений необходимы *специальные выборочные обследования*, для выявления реальной и потенциальной трудовой миграции. Помимо мер, направленных на *предотвращение оттока квалифицированных кадров* из Беларуси (приоритетная поддержка квалифицированных специалистов, а также молодежи), в рамках национальной миграционной политики следует реализовать *меры по стимулированию реэмиграции* (таможенные льготы для возвращающихся мигрантов на ввоз имущества; разработка и принятие специальных программ с целью возвращения эмигрантов из-за границы и содействия их трудоустройству в стране; налаживание деловых и гуманитарных контактов с выехавшими за границу работниками; создание специальных фондов по накоплению средств для обеспечения медицинского обслуживания и других нужд возвращающихся на родину эмигрантов). Все вышеизложенное свидетельствует об актуальности применения индивидуализированных подходов к решению проблем внешней трудовой миграции и требует поиска эффективных механизмов минимизации «выталкивающих» факторов и максимизации «удерживающих» факторов».

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

- ¹ Lee E. A. Theory of Migration // Demography. 1966. № 1. P. 47–57.
- ² Там же.
- ³ Несветаев А. Г. Центр-периферийные отношения и трансформация постсоветской науки // Социолог. исслед. 1995. № 7. С. 26–39.
- ⁴ Злотников А. Г. Миграционные процессы в Беларуси на рубеже столетий // Социология. 2004. № 2. С. 3–12.
- ⁵ Шахотко Л. П. Миграционные процессы и их роль в решении проблем демографической безопасности Республики Беларусь // Социология. 2006. № 3. С. 39–49.
- ⁶ Жакевич В. Д. Социологические методы изучения миграционных настроений // Социология. 2006. № 3. С. 49–56.
- ⁷ Список юридических лиц и индивидуальных предпринимателей, осуществляющих деятельность, связанную с трудоустройством за пределами Республики Беларусь [Электронный ресурс]. Минск, 2014. Режим доступа: <http://mvd.gov.by/ru/main.aspx?guid=7973> (дата обращения: 01.02.2014).
- ⁸ Чудиновская О. С. Статистика трудовой миграции в странах сети МИРПАЛ. М., 2011.
- ⁹ Основные вызовы демографической безопасности: сходства и различия в Молдове и Беларуси / отв. ред.: Палади Г. А. [и др.]. Кишинев, 2010. С. 246–270.
- ¹⁰ Личные переводы [Электронный ресурс]. Минск, 2014. Режим доступа: <http://www.nbrb.by/statistics/remittances> (дата обращения: 01.03.2014).
- ¹¹ Там же.
- ¹² Учет трудящихся-эмигрантов и трудящихся-иммигрантов за 2013 г. [Электронный ресурс]. Минск, 2014. Режим доступа: <http://mvd.gov.by/ru/main.aspx?guid=174683> (дата обращения: 01.03.2014).
- ¹³ Шахотко Л. П. Миграционные процессы и миграционная политика в Беларуси // Общество и экономика. 2011. № 4–5. С. 122–151.
- ¹⁴ Социально-экономическое положение Республики Беларусь в январе-феврале 2014 г. [Электронный ресурс]. Минск, 2014. Режим доступа: http://belstat.gov.by/homep/ru/indicators/doclad/2014_2.php (дата обращения: 10.03.2014).
- ¹⁵ Беларусь и соседи: зарплата с налогами и без [Электронный ресурс]. Минск, 2013. Режим доступа: <http://bdg.by/analytics/654.html> (дата обращения: 20.06.2013).

Поступила в редакцию 23.06.2014.